**Analiza efekata primene izmena i dopuna zakona o radu**

Zakon o radu izmenjen je i dopunjen 2014. godine. U okviru Fondacije Centar za demokratiju pokrenut je projekat “Radna prava u Srbiji – praćenje primene regulative i uvođenje izmena kroz kreativno zagovaranje” u okviru kog je ova analiza sprovedena. Započet je u cilju doprinosa reformama koje je u oblasti rada i zapošljavanja neophodno sprovesti u procesu evropskih integracija, odnosno usaglašavanja domaćeg pravnog okvira sa pravnim tekovinama Evropske unije.

Zakon o radu usvojen je 2005. godine. Tokom jedanaest godina pretrpeo je više izmena i dopuna u pokušaju da se tekst zakona prilagodi kako promenama u takozvanom „bočnom“ zakonskom okviru, tako i izmenjenim prilikama na tržištu rada Republike Srbije. Izmene i dopune iz 2014. godine predstavljaju do sada najveći normativni zahvat u srž regulisanja radnih odnosa i rada uopšte. Njima se zadire u osnove definisanja i funkcionisanja različitih bazičnih instituta radnog prava. Iako je vreme važenja izmenjenog zakona relativno kratko, i sasvim je izvesno da se ne mogu jasno identifikovati sve posledice njegove primene, u mnogim aspektima su efekti već vidljivi, ponegde i statistički merljivi.

Izmene i dopune Zakona o radu mogu se podeliti na više vrsta novela: 1) **Tehničke novele** - zmene ovog tipa svele su se na terminološko usavršavanje zakona (na primer, umesto „invalidi“ koristi se termin „osobe sa invaliditetom“). 2) **Suštinske novele kojima se menjaju postojeća prava, obaveze i odgovornosti**. Ovih izmena bilo je najviše i one su u velikoj meri izmenile položaj zaposlenog (donekle i poslodavca) u pogledu uživanja različitih prava iz radnog odnosa – pomenimo na ovom mestu samo godišnji odmor, minimalnu zaradu i rad na određeno vreme. 3) **Suštinske novele kojima se uvode novi pravni instituti**. Iako manje po brojnosti, inovacije ove vrste nisu prošle nezapaženo – na primer, uvođenje raspoloživosti i pripravnosti za rad. 4) **Dopunske novele, kojima se razjašnjavaju određeni instituti i normiraju primeri dobre sudske prakse**. Ove izmene spadaju u kvalitetnije i predstavljaju dobru tehniku usavršavanja zakonskog teksta. Na primer: ozvaničeno je klizno radno vreme, noveliran rad od kuće ili na daljinu, uvedena je definicija smenskog rada, i tako dalje.

Predviđeni efekti koji su funkcioneri izvršne vlasti najavljivali, mogu se svrstati u nekoliko kategorija: Povećanje zaposlenosti, veća sigurnost zaposlenih i bolja zaštita njihovih prava, zaštita poslodavaca, lakše otpuštanje i veća fluktuacija zaposlenih, povećanje stranih investicija, intenzivniji socijalni dijalog, normiranje dobre sudske prakse, harmonizacija radnog prava sa pravom Evropske unije i međunarodnim pravom.

U ovom radu biće predstavljena analiza koja prati neke od individualna prava zaposlenih – njihov kvalitet (a i kvantitet, tamo gde ga je moguće iskazati), načine i uslove ostvarivanja. Analiza pokušava da pokaže da li je tačna pretpostavka da su prava zaposlenih izmenama i dopunama podignuta na viši nivo, odnosno da li su zaposleni u boljem položaju kod poslodavaca danas nego što su bili pre 2014. godine. U ovom delu analize je prikazano normativno stanje.

**Kvalitet individualnih prava zaposlenih**

ZID ZOR[[1]](#footnote-1) ozbiljno je uticao na čitav niz individualnih prava zaposlenih. U pojedinim slučajevima su u pitanju terminološke i logičke izmene, koje ne utiču na suštinu prava. U drugim slučajevima se radi o intervencijama koje menjaju sadržinu prava, ili utiču na njihov kvalitet, obim, ili način vršenja i ostvarivanja. Efekti ovih izmena moraju se posmatrati u odnosu na svako od prava ponaosob; ipak, na kraju je moguće dati i zajednički zaključak o tome koje su tendencije zakonodavca u ovoj oblasti i kako će se one odraziti na položaj zaposlenih u budućnosti.

***~Radni odnos na određeno vreme***

Pre izmena Zakona o radu, član 37. je glasio:

*„Radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl. za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci.*

*Pod prekidom iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana.*

*Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.*

*Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.“*

Nakon izmena:

*„Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.*

*Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.*

*Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.*

*Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:*

*1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka; 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta; 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola; 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci; 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.*

*Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.*

*Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.“*

Ove promene su zamišljene tako da omogućavaju veću fluktuaciju zaposlenih, ali je tako gledano nelogično produženje perioda angažovanja zaposlenih na određeno vreme. Pored toga, mogućnost da poslodavac može da zaključi više ugovora sa zaposlenim u periodu od 24 meseca, – u praksi dovodi do ucenjivanja zaposlenih odricanjem nekog od prava koje imaju po zakonu, da bi im radni odnos bio produžen, odnosno potpisan novi kratkoročni ugovor o radu. To znači da je ovaj modalitet regulisan na način na koji se izlazi u susret poslodavcima i omogućava nastavak prakse kratkoročnih angažovanja. Ono što je pozitivno u izmenjenom zakonu je to što su neki od izuzetaka normirani tako da izlaze u susret potrebama koje su se javile u prethodnoj praksi. Ovo naročito važi za izuzetke iz tačaka 1) (ovo rešenje bilo je prisutno i pre izmena), 4) i 5). Rešenje iz tačke 5) značajno je zbog velikog broja starijih nezaposlenih lica koja su izgubila posao i koja su uglavnom dugoročno nezaposlena. Kada je reč o tački 4) i novoosnovanim poslodavcima, čini se da je opcija u kojoj im se daje 36 meseci da usklade svoje poslovanje i broj zaposlenih suviše liberalna; uvek postoji bojazan da može doći do različitih zloupotreba, naročito imajući u vidu slabu kontrolu nad poštovanjem propisa.

***~Radni odnos sa nepunim radnim vremenom***

Ovaj deo zakona je kvalitetnije regulisan, što će za posledicu sigurno imati bolji položaj lica sa nepunim radnim radnim vremenom.Stavovi 3-5. su potpuna novina u zakonodavstvu. Član 40. sada glasi:

*„Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.*

*Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima. Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.*

*Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.*

*Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.“*

***~Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca*** – ovaj modalitet je pretrpeo značajne izmene, nova regulative proširila mogućnosti angažovanja van prostorija poslodavca, tako da obuhvati i neke tradicionalne, ali i neke nove oblike rada na daljinu i rada od kuće. Ovo je dosta važno, imajući u vidu da postoji sve veći broj profesija čiji se rad vezuje isključivo za računare. Pitanja koja se tiču nadzora poslodavca nad radom zaposlenog, kontrola kvaliteta rada zaposlenog, bezbednost na radu i sl. nisu rešena. Izmenjeni član 42. sadrži neka dobra rešenja, a to su: obavezni dodatni elementi ugovora o radu za rad van prostorija poslodavca, pravilo da osnovna zarada zaposlenog koji radi van prostorija poslodavca ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca, kao i odredba da se količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju ne mogu odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor.

***~Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem*** - Rad sa kućnim pomoćnim osobljem nije suštinski promenjen, ali je vredna pomena odredba koja je dodata u članu 45. da se ugovor o takvom radu ne može zaključiti sa supružnikom, usvojiocem ili usvojenikom, krvnim srodnikom u pravoj liniji bez obzira na stepen srodstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva i sa tazbinskim srodnikom do drugog stepena srodstva. Ovime se zabranjuje praksa fiktivnog ugovaranja poslova, koja je do sada bila prisutna.

***~Radno vreme*** – što se tiče izmena o radnom vremenu, izvršene su kvalitativno dobre promene. Njihova vrednost u primeni će biti pre svega veća usklađenost propisa, preciznije definicije nekih instituta, kao i veća pravna sigurnost budući da su normirane situacije koje su se dešavale u praksi a za koje nisu postojale izričite zakonske odredbe.

***~Odmori***

Odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor nisu ni kvalitativno ni kvantitativno menjani, osim što su terminološki i logički precizirani. Pravo na godišnji odmor je pretrpelo najznačajnije izmene. Kvantitativno gledano, minimalni godišnji odmor je ostao nepromenjen (20 radnih dana) gde se jedna nedelja računa kao pet radnih dana. Prema novom rešenju, pravo na godišnji odmor se stiče već posle mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca. Ovo je značajna novina u odnosu na prethodno rešenje koje je predviđalo da zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo da koristi godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada. Međutim, pravo na korišćenje godišnjeg odmora nije pravo da se godišnji odmor iskoristi u celini već nakon mesec dana rada. Naprotiv, izmenama odredbe o srazmernom godišnjem odmoru u članu 72. Zakona o radu, uvedeno je pravilo da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos. Tako je prema nekadašnjem zakonskom rešenju zaposleni mogao da koristi godišnji odmor u potpunosti nakon šest meseci neprekidnog rada, dok je pre toga mogao da koristi srazmerni godišnji odmor.

Korišćenje godišnjeg odmora je pojednostavljeno, pa se sada odmor može koristiti u jednom, dva ili više delova, s tim što prvi deo mora da traje najmanje dve nedelje - 10 radnih dana, a da se ostatak (kao i pre izmena) može iskoristiti do 30. juna naredne kalendarske godine, u odnosu na godinu u kojoj se steklo pravo na korišćenje godišnjeg odmora. Zadržana je i zaštitna odredba da zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

***~Odustva*** – neplaćeno odsustvo i mirovanje radnog odnosa nisu bili predmet izmena i dopuna, ali je plaćeno odsustvo pretrpelo dve najznačajnije izmene. Član 77. Zakona o radu glasi:

*„Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.*

*Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu. Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još: 1) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice; 2) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.*

*Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.*

*Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.*

*Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog, u smislu st. 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana.“*

Zaposleni više nema pravo na 7 dana plaćenog odsustva već 5 dana u toku kalendarske godine. Ovaj član ima dosta nedostataka. Najpre, u stavu 4 su izbačene reči „i druga lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim“, što ima dalekosežne posledice. Za početak, kada se čita stav 1. vidi se da zaposleni nema po zakonu pravo na odsustvo zbog porođaja nevenčane partnerke, kao ni zbog teže bolesti nevenčane partnerke. Ovime je prekršena odredba o izjednačavanju bračne i vanbračne zajednice iz člana 62. stav 5. Ustava Republike Srbije a u vezi sa članom 4. Porodičnog zakona. Isto se odnosi i na situaciju iz stava 3. tačka 1). Svi navedeni slučajevi mogu se dogoditi i u nekim drugim rodbinskim odnosima koji nisu predviđeni – porođaj snaje koja živi u domaćinstvu sa muževljevom rodbinom, smrt dede/babe i sl. Ovi propusti su samo donekle ispravljeni stavovima 5. i 6. budući da oni ne garantuju zakonsko pravo na plaćeno odsustvo što dalje dovodi do problema da se takvo pravo utvrdi pojedinačnim rešenjem poslodavca koje može biti nelegitimno. Na primer, poslodavac ne odobrava plaćeno odsustvo da bi zaposleni prisustvovao sahrani vanbračne partnerke.

***~Zaštita materinstva***

Što se tiče ovog dela zakona, izvršene su pozitivne promene iako je činjenica da ima još dosta prostora za usavršavanje. Izmenama i dopunama članova 89. i 90. učinjeni su značajni koraci ka poboljšanju kvaliteta zaštite trudnica i dojilja. Osim što su u postojeće norme inkorporirana i prava dojilja, koje do sada nisu bile prepoznate kao grupa zaposlenih kojima je potrebna posebna zaštita, novim normama određeno je i da zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca, kao i da poslodavac zaposlenoj za vreme trudnoće i zaposlenoj koja doji dete mora da obezbedi obavljanje odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo. Takođe, u članu 90. razrešena je nedoumica oko računanja trajanja trudnoće, koja je nastala zbog toga što zakonodavac prilikom usvajanja integralnog teksta Zakona o radu nije vodio računa o postojanju prava na porodiljsko odsustvo. Izmenjen je i član 98. Zakona o radu čime je omogućeno da roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom i sl. na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine radnog vremena.

***~Zaštita osoba sa invaliditetom***

Zaštita osoba sa invaliditetom je i dalje sasvim nezadovoljavajuća, a izmenama iz 2014. godine ništa se značajno nije promenilo, osim što su članovi 101. i 102. preformulisani. Mehnizam postupanja poslodavaca je ostao isti - ukoliko se osobi sa invaliditetom ne mogu pronaći odgovarajući poslovi koji bi bili u skladu sa preostalom radnom sposobnošću, ona će biti otpuštena. Novina je zapravo samo u tome što se sada razlikuju dve situacije. Ukoliko zaposleni odbije obavljanje poslova koje mu je poslodavac ponudio, biće otpušten bez ikakvih posebnih prava. A ukoliko poslodavac ne može da rasporedi zaposlenog na odgovarajuće poslove, otpustiće se kao višak zaposlenih, što znači da će imati pravo na otpremninu. Time nije suštinski poboljšan položaj osoba sa invaliditetom. Naprotiv, i dalje izostaju odredbe prema kojima obavezu poslodavca treba precizirati.

***~Otkaz ugovora o radu***

Odredbe o prestanku radnog odnosa otkazom ugovora o radu jedne od strana, pretrpele su značajne izmene. U članu 36. kojim se reguliše probni rad, uvedena je obaveza poslodavca da obrazloži otkaz koji daje zaposlenom u toku probnog rada. Ova obaveza ranije nije postajala, ali zapravo ne menja postojeće stanje stvari, budući da je poslodavcu ostavljeno pravo diskrecione procene da li zaposleni na probnom radu ispunjava kriterijume da bude angažovan na neodređeno vreme – jedina razlika je u tome što sada takva ocena mora biti sastavni deo rešenja o otkazu ugovora o radu.

Izmenama je preciziran i otkazni rok – zadržan je minimum od 15 dana, ali je uveden maksimum od 30 dana. Daleko važnija izmena u članu 178. tiče se brisanja odredbe o iznuđenom otkazu. Ovo je jako loše i potpuno neshvatljivo rešenje, kojim su zaposleni ostali uskraćeni za jedno od najvažnijih prava u situacijama kada trpe pritisak od strane poslodavca. Odredba koja je obrisana, glasila je: *„Ako zaposleni otkaže ugovor o radu zbog, od strane poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos*“. Iznuđeni otkaz česta je pojava u praksi. Poslodavac koji iz bilo kojeg razloga ne želi da određeni zaposleni nastavi da radi, pribegava različitim pritiscima koji na kraju rezultiraju otkazivanjem ugovora o radu od strane zaposlenog, koji ne želi da više obavlja posao u takvim uslovima. Poslodavcu je to daleko sigurnija i jeftinija opcija, nego da otpusti zaposlenog kao višak radnika (mora isplatiti otrpemninu i postoji ograničenje novog zapošljavanja) ili povodom nekog fiktivnog otkaznog razloga, gde rizikuje da zaposleni pokrene radni spor i da ga otkaz košta u krajnjoj instanci daleko više.

U ovom delu Zakona o radu postoji dosta izmena i različita sporenja oko istih. Zaključak autora, nakon detaljne analize je da se odredbe o otkazu ugovora o radu od strane poslodavca moraju što pre preispitati i kvalitativno poboljšati.

***~Rad van radnog odnosa***

Značajne promene je pretrpeo član 201. kojim je regulisan ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Osposobljavanje se odnosi na sticanje praktičnog znanja i veština u obavljanju pripravničkog staža, odnosno radi polaganja stručnog ispita. Druga vrsta radnog angažovanja podrazumeva sticanje posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno specijalizacije.

U ovom delu je izvršeno nekoliko izmena koje neće bitnije uticati na položaj radon angažovanih lica.

***~Ostvarivanje prava iz penzijsko-invalidskog osiguranja***

Ovo pitanje je neočekivano postalo predmet Zakona o radu, budući da je članom 116. previđeno da se nakon 31. decembra 2015. godine više neće izdavati radne knjižice, odnosno da se u postojeće radne knjižice neće upisivati staž ostvaren kod poslodavca. Radne knjižice su bile javne isprave koje je izdavao organ lokalne samouprave a koje je poslodavac čuvao za vreme trajanja radnog odnosa, i u koje je bio obavezan da upiše sve relevantne podatke, a po prestanku radnog odnosa bio dužan da ih vrati. Od svih podataka, najznačajniji su bili podaci o ostvarenom radnom stažu, odnosno stažu penzijskog i invalidskog osiguranja. Podaci koji su bili upisivani u radne knjižice, od januara 2016. godine se vode u elektronskom obliku u CROSO.

Problem je u tome što se članom 272a. ne navodi izričito da će se bazom služiti i Fond penzijskog i invalidskog osiguranja. Ovakav razvoj situacije svakako nije dobar, jer stvara nesigurnost kod osiguranika, a u praksi mogu i da dovedu do izuzetno teških kršenja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Država je ta koja mora da obezbedi tačnu evidenciju, odnosno Fond penzijskog i invalidskog osiguranja – putem CROSO, ili na neki drugi način. U suprotnom, građani bi mogli biti oštećeni u stečenim pravima zbog nestručnosti i nebrige nadležnih organa, što bi svakako imalo dalekosežne pravne posledice.

***Zaključna razmatranja***

Autori zaključuju da postoji trend umanjenja individualnih prava zaposlenih, što izmene i dopune Zakona o radu potvrđuju. Pored izmena, učinjeni su i značajni uplivi u prava zaposlenih koji se ne mogu pravdati realnim potrebama. Izmene i dopune su donele i neka dobra rešenja, ali ono što će verovatno biti efekti novog radnog zakonodavstva u pogledu položaja zaposlenih, može se sumirati na nekoliko komponenti: 1. umanjenje troškova poslodavca u odnosu na zaposlene, takozvano „pojeftinjenje zaposlenih“; 2. generalno umanjenje individualnih prava zaposlenih u različitim situacijama, nezavisno od prava na zaradu i druga primanja, kao što su odredbe o plaćenom odsustvu, „zaštiti“ osoba sa invaliditetom, radnom odnosu na određeno vreme, i slično; 3. obesmišljavanje spora povodom nezakonitog otkaza i dovođenje zaposlenih u veoma nezavidan položaj kada je reč o zaštiti individualnih prava; 4. ignorisanje potreba za približavanjem režima rada u radnom odnosu i van radnog odnosa.

1. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu [↑](#footnote-ref-1)